DIVERSIDADE

MATERIAL DE APOIO

Aula 1

Responsabilidade social corporativa e inovação

Professora: Vitor Martins

Nesta aula você aprendeu

As empresas perceberam que ao abordar a temática da diversidade e inclusão precisavam também ter um olhar mais atento às desigualdades sociais e a importância de ações de responsabilidade social. Nesse sentido, empreendem recursos para redução das desigualdades e avanços nas possibilidades de lidar com experiências e pertencimentos diversos.

> *“A valorização da diversidade se relaciona com o conceito de responsabilidade social à medida que as empresas afirmam um compromisso ético para com toda a sociedade, promovendo valores e práticas contrárias à discriminação e distinção de pessoas.”*
> *(Jean Victor de Melo Santos, Aline Cavalcante Santana, Geyza D’Ávila Arruda)*

Entendendo a sigla ESG (Sustentabilidade Social e Governança): “**Sustentabilidade**” está associada às ações de empresas que buscam reduzir as mudanças climáticas; o “**Social**” está ligado aos direitos humanos, saúde, diversidade, entre outros e, “**Governança**” estrutura que define diretrizes das ações de Sustentabilidade e Social.

> *ESG trata-se da sigla em inglês formada pelas palavras:*
> *Environmental (práticas destinadas ao combate às mudanças climáticas e à poluição, etc.)*
> *Social (ligada aos direitos humanos, saúde, diversidade, etc.)*
> *Governance (governança corporativa, ética, diversidade, etc.)*

Diversidade e Inclusão com ESG potencializam uma à outra a partir de estratégias diferentes, mas que no âmago estão entrelaçadas.

Os tipos de diversidade não se limitam às agendas das organizações, temos diversos exemplos como: biológica, cultural, territorial, religiosa, etc.

Nas empresas que adotam políticas de diversidade e inclusão não devemos imaginar que os impactos sociais e os impactos comerciais são distintos, ou que um exclui o outro.

O que se observa em pesquisas sobre o tema é que nas empresas com iniciativas de diversidade e inclusão ocorrem mudanças tão importantes e boas que o resultado é: maior lucratividade, maior sucesso em suas ações, sucesso na retenção de talentos e, nas relações interpessoais e ambientais.

A diversidade busca promover maior igualdade, criatividade e inovação. Já a Inclusão, gera mais senso de pertencimento criando um ambiente seguro para que as pessoas possam ser elas mesmas em sua melhor versão.

A cultura inclusiva convida a uma reflexão sobre a possibilidade de uma empresa ter ações e práticas de diversidade, mas não necessariamente possuir uma cultura inclusiva. É o caso, hipotético, da empresa que tem um percentual de pessoas pretas/negras maior em cargos de níveis menos valorizados.

Sobre a inclusão, é importante que o conceito não se limite ao grupo das pessoas com deficiência, pois seu conceito é mais amplo e abarca todos os grupos sociais.

É possível perceber a **multiculturalidade** em momentos que haja, em simultâneo, várias culturas num mesmo território, país, ambiente de trabalho. Esse conceito não se refere à orientação sexual, identidade de gênero, etc..

A diversidade e inclusão também visita a criatividade e inovação como resultado de suas práticas numa organização.

A criatividade e inclusão esbarra em fatores de limitação quando o grupo é heterogêneo, pois, por terem essa característica, o grupo não consegue ultrapassar o viés que os tornam semelhantes e, portanto, heterogêneos. Partindo deste pensamento, conclui-se que quanto mais diverso e inclusivo o grupo, mais criativo e inovador, afinal, variadas serão as experiências, os costumes, as necessidades individuais. Todo esse "mix" de vivência estimula tanto a criatividade quanto a inovação.

Compreendido o comportamento e responsabilidades das lideranças nas organizações, fica evidente que seu comportamento ou pensamento, interfere ou pode interferir em toda a jornada do liderado.

Logo, ter uma liderança inclusiva e com evidente diversidade, permite que o liderado consiga obter mais sucesso em sua jornada, uma vez que sente que está inserido em um meio ambiente de trabalho seguro para expor ideias e comportamentos sem cerceamento.

Como aplicar na prática o que aprendeu

Na prática a diversidade e inclusão pode e deve ser aplicada a todos os momentos ou ambiente. Para isso, basta que haja conscientização de que é necessário respeitar e conviver com a Democracia e seu conceito mais amplo.

É entender que fora das empresas, a diversidade e inclusão tem caráter ético, social e de acordo com a legislação; e dentro das organizações, as práticas de diversidade e inclusão além dos mesmos resultados, ainda viabiliza maior desenvolvimento empresarial, maior lucratividade por meios diretos e indiretos.

Elimine a ideia de homogeneidade de pensamentos e comportamentos dos discursos que, certamente, o que foi ensinado nessa aula estará em prática.

Dica quente para você não esquecer

Diversidade e inclusão nas organizações está associado a responsabilidade social e inovação, não deve ser fundada com foco na lucratividade, mas nos avanços que tais práticas podem alcançar, somando os interesses de negócios com os sociais.

Referência Bibliográfica

CASTILHO, Paula. **Por que as empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis**. Disponível em: **<**https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>

SANTOS, Jean Victor de Melo; SANTANA, Aline Cavalcante; ARRUDA, Geyza D'Ávila. **Diversidade nas organizações**: inclusão social ou estratégia competitiva? O portal dos psicólogos, 2017. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1170.pdf>

MCKENZIE, Maker. **Construção de uma Visão Holística de Inclusão e Diversidade**: Série Mind the Gap - Parte 2: Insights de Líderes Globais de Emprego. Disponível em: <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2021/07/por_key_takeaways_mind_the_gap.pdf>

Exercícios

1. Quando uma empresa adota práticas de diversidade e inclusão, deve considerar:

a) apenas os lucros
b) ter grupos isolados na empresa
c) promover práticas contrárias à contratação de pessoas distintas
d) que o conceito de diversidade quando implementado, ainda que parcialmente, atende à finalidade ética de reduzir o preconceito.
e) que, ao adotar práticas de diverisdade e inclusão, adota também responsabilidade social e, promove valores e práticas contrárias à discriminação e distinção de pessoas."

2. A sigla ESG tem forte ligação com questões ambientais, como o combate às mudanças climáticas entre outras. Entretanto, não podem ser ignoradas

a) As práticas destinadas ao combate à poluição
b) As práticas ligadas aos direitos humanos, saúde, diversidade devem ser igualmente consideradas na sigla, bem como as práticas de governança corporativa e ética.
c) A sigla ESG também tem forte ligação com a gestão da inovação e esta prática deve ser priorizada

d) As práticas que estimulam a igualdade e diversidade são as que mais precisam ser priorizadas dentro da sigla ESG

e) As práticas que apoiam a equidade, governança corporativa e ética estão ligadas a sigla ESG, porém, podem ser ignoradas.

3. A respeito da cultura inclusiva nas organizações, é correto afirmar que:

a) As empresas com iniciativas de diversidade e inclusão geram mudanças importantes de tal natureza que o resultado é maior lucratividade, maior sucesso em suas ações, na retenção de talentos, e nas relações interpessoais e ambientais.
b) A diversidade e inclusão não pode e deve ser aplicada a todos os momentos ou ambiente.
c) A diversidade e inclusão não possuem relação com a criatividade e inovação como resultado de suas práticas numa organização.
d) As empresas que adotam políticas de diversidade e inclusão devem imaginar que os impactos sociais e impactos comerciais são distintos e que um necessariamente exclui o outro.
e) É importante considerar que o conceito se limita exclusivamente ao grupo das pessoas com deficiência.

4. Diversidade busca promover algumas ações estratégicas, exceto:

a) Igualdade
b) Criatividade
c) Inovação.
d) Parcerias externas (com outras empresas)
e) Multiculturalidade